

2. Корнеева Т.А., Татаровская Т.Е. Учет и контроль в субъектах малого бизнеса: риск-ориентированный подход: монография. М.: ИНФРА-М, 2016. 118 с.
3. Кузнецова Н.В. Методы принятия управленческих решений: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 222 с.
4. Лайкер Дж. Практика дао Toyota: Руководство по внедрению принципов менеджмента Toyota / Джеффри Лайкер, Дэвид Майер; Пер. с англ. 5-е изд. М.: Альпина Паблишерз, 2014. 584 с.
5. Муллахметов Х. Корпоративная культура в системе менеджмента // Общество и экономика. 2016. № 11. С.41–53.
6. Муллахметов Х.Ш. Влияние эволюции менеджмента на организацию контроля // European applied sciences: modern approaches in scientific researches. Papers of the 4th International Scientific Conference. Edited by Ludwig Siebenberg, technical editor: Peter Meyer. 2013. P. 176–182.
7. Муллахметов Х.Ш. Контроль-менеджмент. М.: Экономика, 2013. 302 с.
8. Муллахметов Х.Ш., Вагизова А.Х. Бюджетирование в системе менеджмента: инструмент планирования или контроля? // Казанский экономический вестник. 2014. № 3 (11). С. 19–25.
9. Krotkova E.V., Mullakhmetov K.S., & Akhmetshin E.M. State control over small business development: approaches to the organization and problems (experience of the Republic of Tatarstan, the Russian Federation) // Academy of Strategic Management Journal. 2016. 15 (1). P.8–14.
10. Mullakhmetov K.S., Sadriev R.D. Gabidinova G.S., Akhmetshin E.M. Control in marketing-based management // Academy of Marketing Studies Journal. 2016. № 20 (Special Issue 2). P.13–19.
11. Mullakhmetov K.S. Control in the system of managerial decisions procedures: A conceptual view // Problems and Perspectives in Management. 2016. № 14(3). P. 64–76.

УДК 338.24

Газизова Ризид Рашидовна, Валиева Эльвира Ильдусовна
 Набережночелнинский институт Казанского федерального университета,
 г. Набережные Челны
 e-mail: rizida15@yandex.ru, valieva16elvira@mail.ru

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Influence of corporate culture on adoption of administrative decisions

***Аннотация.** Одной из главных задач современного менеджмента является обеспечение эффективности управления в условиях неопределенности, присущей рыночной среде бизнеса. В статье рассматривается роль культуры как эффективного инструмента, имеющего нормативный смысл в процедурах управленческих решений. Сильная корпоративная культура, согласованная со стратегией фирмы и учитывающая коренные характеристики организации,*

является мощным рычагом повышения эффективности организации в современных условиях.

Ключевые слова. *Управленческие решения; неопределенность; корпоративная культура; контроль; эффективность менеджмента; социальные и морально-этические инструменты управления.*

Abstract. *One of the main tasks of modern management is ensuring management efficiency in the conditions of the uncertainty inherent in the market environment of business. In article the culture role as the effective tool making standard sense in procedures of administrative decisions is considered. The strong corporate culture coordinated with the strategy of firm and considering radical characteristics of the organization is the powerful lever of increase in efficiency of the organization in modern conditions*

Keywords. *Administrative decisions; uncertainty; corporate culture; control; efficiency of management; social and moral and ethical instruments of management.*

Среда функционирования и развития организаций в рыночных условиях имеет высокий и динамично возрастающий уровень неопределенности как результат финансово-хозяйственной деятельности в целом, так и отдельных управленческих решений. Для обеспечения качества принимаемых решений менеджмент стремится всеми способами снизить уровень неопределенности, обеспечить определенную стабильность, то есть установить эффективный баланс стабильности и гибкости в системе менеджмента [9].

Значительную роль в формировании стабильности в системе менеджмента играет корпоративная культура организации. Культура организации, определяя поведение и действия персонала, позволяет менеджерам заранее прогнозировать процедуры разработки, принятия и реализации управленческих решений, тем самым повышать их качество и эффективно решать проблемы финансово-хозяйственной деятельности [5]. Знание культуры, как персонала своей организации, так и деловых партнеров, делает коммуникационные процессы эффективными и комфортными. Признаваемые и разделяемые персоналом ценности и убеждения, социальные и морально-этические нормы, определяющие «желаемое состояние» объектов управления, позволяют использовать в управленческой деятельности весь инструментарий культуры организаций, что способствует повышению эффективности управления и созданию более комфортных условий для работы персонала [4].

Исследователи выделяют в менеджменте как одну из главных проблему обеспечения эффективного менеджмента в условиях неопределенности. Дальнейшая детализация проблемы требует так же решения задачи формирования культуры управления в организации, способствующей эффективности процедур разработки, принятия и реализации управленческих решений [6].

Корпоративная культура как термин применяется для рассмотрения общей культуры организации, которая состоит из отдельных частиц, отдельных культур групп. Корпоративной культурой принято считать совокупность моделей поведения, убеждений, взглядов, способов общения, которые приобретены организацией в процессе взаимодействия с внешней и внутренней средой организации и соблюдаются сотрудниками организации [8, с.253]. Она связана с широкой

концептуальной основой, включающей убеждения работников, их взаимоотношения между собой и внешним миром. Корпоративная культура состоит из комплекса правил, традиций, ритуалов и символов, совокупность которых призвана привести организацию к успешной деятельности в условиях рынка.

Культура способствует поддержанию определенного типа отношений в коллективе. На основе коллективной системы ценностей возникает соответствующая система норм и стандартов поведения работника. В связи с этим одной из задач руководства компании является контроль над тем, чтобы нормы поведения, принятые сотрудниками, не противоречили корпоративной морали и общечеловеческим ценностям. Роль организационной культуры состоит также в том, что она формирует у сотрудников чувства безопасности и приверженности к компании, помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться к специфике организации, повышает чувство ответственности персонала.

Компетентность любого руководителя определяется его способностью принимать качественные управленческие решения и организовать их реализацию. Принятие и реализация решений составляют суть управленческой деятельности [7, с. 412].

Организационная культура, являясь важнейшей частью деятельности организации, оказывает непосредственное влияние на принятие управленческих решений. Управленческое решение является не только совокупностью действий, направленных на решение определенной проблемы или реализацию возможностей, но и результат управленческой деятельности, который отражает средства и методы, применяемые в процессе деятельности. [2] Организационная культура является инструментом, который учитывает значение ценностей, моральных принципов и норм во время решения проблем. Сотрудники организации создают, перенимают особенности культуры в коллективе и нередко привносят что-то новое и важное в корпоративную культуру, тем самым способствуя развитию и совершенствованию организации.

Существуют определенные аспекты корпоративной культуры, оказывающие влияние на разработку и принятие управленческого решения.

Различные организации, исходя из своих целей, первоочередных задач, сферы деятельности устанавливают, внешние или внутренние задачи организации в первую очередь требуют наибольшего внимания от руководства. И от этого напрямую зависит степень и быстрота выявления ситуаций, требующих управленческого внимания.

От того, чему уделяется большее внимание в организации, решению организационных задач или социальным аспектам деятельности организации, зависит скорость выявления и диагностики управленческих проблем. Если персонал организации занят только социальной стороной жизни компании, занимается организацией культурных мероприятий и корпоративов, и времени на решение организационных вопросов не хватает, то проблема выявлена вовремя не будет, что отрицательно повлияет на деятельность организации.

Мера поощрения руководством организации конформизма или индивидуализма сотрудников оказывает влияние на разработку системы стимулов по результатам процесса решения управленческих проблем. Акцент на групповой или индивидуальной форме принятия решений влияет на соотношение между

уровнем централизации и децентрализации. Коллективное мышление способствует сплочению сотрудников, вместе с тем, индивидуализм благоприятствует разработке свежих идей и предложений. Способ решения существующих проблем зависит от принципов руководства организации.

Лояльность сотрудников к организации влияет на соотношение личных целей и целей организации во время принятия и реализации решения. Стремление к общим нормам и ценностям объединяет людей и способствует достижению поставленной цели.

Для каждого человека важно, чтоб его ценили, каждый хочет знать о своей значимости для организации. От степени информированности сотрудников предприятия об их роли в достижении целей организации зависят принципы, применяемые в деятельности организации и их принятие коллективом.

Корпоративная культура позволяет принимать управленческие решения без разногласий, так как их принятие осуществляется через общепринятые в организации нормы и ценности, благодаря которым у сотрудников существует определенные принципы и методы решения проблем [1, с. 74].

Из всего вышеизложенного следует вывод о том, что влияние корпоративной культуры на выработку и принятие управленческих решений велико. Корпоративная культура оказывает также непосредственное влияние на конкурентоспособность организации, ее имидж и социально-психологический климат внутри организации, а, следовательно, и на успешную деятельность организации в долгосрочной перспективе.

Изменения, произошедшие в обществе, а также качества человеческого капитала, тенденции эволюции теории и практики управления, позволяют использовать в управленческой деятельности социальный, морально-психологический, этический инструментарий, культуру организации, что способствует повышению эффективности управленческой деятельности и созданию более комфортных условий для работы персонала [3, с. 66].

Литература:

1. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 158 с.
2. Иванова Т.Б., Журавлёва Е. А. Корпоративная культура и эффективность предприятия: монография. М.: РУДН, 2011. 152 с.
3. Муллахметов Х.Ш. Влияние развития менеджмента, культуры и философии организации на эволюции контроля // Экономическая наука в различных культурных контекстах. Научное издание. Прага, 2013. С. 37–67.
4. Муллахметов Х.Ш. Влияние эволюции менеджмента на организацию контроля // European applied sciences: modern approaches scientific researches. Papers of the 4th International Scientific Conference. Edited by Ludwig Siebenberg, technical editor: Peter Meyer. Stuttgart, 2013. P. 176–182.
5. Муллахметов Х.Ш. Корпоративная культура в системе менеджмента // Общество и экономика. 2016. № 11. С.41–53.
6. Муллахметов Х.Ш. Проблемы управления и контроля в условиях неопределённости // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 6. С.25–34.

7. Муллахметов Х.Ш. Современные теории управления и их влияние на организацию контроля // European Social Science Journal. 2012. № 10-1(26). Р. 411–418.

8. Труфанов А.В. Влияние организационной культуры на деятельность организации // Экономика, управление, финансы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). Пермь: Меркурий, 2014. 358 с.

9. Mullakhmetov K.S. Control in the system of managerial decisions procedures: A conceptual view // Problems and Perspectives in Management. 2016. № 14 (3). Р. 64–76.

УДК 338

**Гаранина Оксана Владимировна,
Митрофанова Анна Владимировна
к.э.н., доцент, Васильев Владимир Львович**
Елабужский институт Казанского федерального университета,
г. Елабуга
e-mail: ok_garanina@mail.ru, nypetmi@mail.ru, vasvladlev@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

PROBLEMS AND OPPORTUNITIES OF INVESTMENT ACTIVITIES OF THE POPULATION IN RUSSIA

Аннотация. Инвестиционные фонды в России получили развитие еще в XX веке, с каждым годом набирают все большую популярность и находят отклик среди потенциальных инвесторов, но существуют и проблемы в их развитии.

Ключевые слова. Инвестиционные фонды; инвестор; риски; денежные средства; паевой инвестиционный фонд; акционерный инвестиционный фонд.

Abstract. Investment funds in Russia have developed in the twentieth century and gain popularity every year, and find a response among potential investors. But there are also problems in their development, which we will try to highlight in this article.

Keywords. Investment funds; investor; risks; cash; unit investment fund; joint-stock investment fund.

Инвестиционный фонд представляет собой имущественный комплекс, который находится в собственности акционерного общества или в общей долевой собственности физических и юридических лиц. Управляющая компания распоряжается инвестиционным фондом в интересах инвестора [8].

Обеспечение доступа на рынок ценных бумаг для непрофессионалов и привлечение денег рядовых инвесторов в экономику являются основными задачами инвестиционных фондов. При этом управляют активами лицензированные профессиональные участники рынка.